

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen drei wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom selben Tage vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Feiertagsvergütung kann nicht umgangen werden

BAG, Urteil vom 16.10.2019 (5 AZR 352/18), Pressemitteilung Nr. 32/19

Der Arbeitsvertrag eines Zeitungszustellers sah eine Belieferung von Montag bis Samstag vor, wobei Arbeitstage nur diejenigen sein sollten, an denen Zeitungen im Zustellgebiet tatsächlich erschienen. Die Folge dieser Regelung war, dass der Zusteller an Feiertagen keine Vergütung erhielt, weil an Feiertagen keine Zeitung erschien. Für fünf Feiertage im April und Mai 2015, die auf einen Werktag fielen, verlangte der Zusteller nun die Feiertagsvergütung und bekam durch alle Instanzen recht. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus:

*"Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Zeitungszusteller einer-*

*seits Zeitungsabonnenten täglich von Montag bis Samstag zu beliefern hat, andererseits Arbeitstage des Zustellers lediglich solche Tage sind, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen, verstößt gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltzahlung an Feiertagen.*

...

*Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Danach haben die Vorinstanzen zu-*

*kläger dem Grunde nach Anspruch auf die begehrte Feiertagsvergütung hat. Die Beschäftigung des Klägers ist an den umstrittenen Feiertagen einzig deshalb unterblieben, weil in seinem Arbeitsbereich die üblicherweise von ihm zuzustellenden Zeitungen nicht erschienen sind. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Vereinbarung zur Festlegung vergütungspflichtiger Arbeitstage ist, soweit sie darauf zielt, Feiertage aus der Vergütungspflicht auszunehmen, wegen der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Entgeltzahlungsanspruchs unwirksam. ..."*

## 2 Zeitarbeit: Abweichung im Arbeitsvertrag vom in Bezug genommenen Tarifvertrag führt zu "Equal-Pay"

BAG, Urteil vom 16.10.2019 (4 AZR 66/18), Pressemitteilung Nr. 33/19

Eine wichtige Entscheidung für Zeitarbeitsfirmen: Der Arbeitsvertrag eines in einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Kraftfahrers sah die Geltung des DGB-iGZ-Tarifvertrags vor, enthielt aber Abweichungen davon. Der Leiharbeiter erhielt einen Stundenlohn von 11,25 EUR brutto, die Stammmitarbeiter des Entleihers enthielten einen wesentlich höheren Stundenlohn nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie. Der Leiharbeiter forderte von dem Verleiher den Differenzbetrag zu diesem Entgelt nach dem Grundsatz des "Equal-Pay". Arbeits- und Landesarbeitsgericht hatten die Klage noch abgewiesen,

die Revision hatte indes Erfolg; das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus:

*"Arbeitgeber, die als Verleiher Leiharbeiter an einen Dritten überlassen, können vom Grundsatz der Gleichstellung („Equal-Pay“) kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung nach § 9 Nr. 2 Halbs. 3 AÜG aF nur dann abweichen, wenn für den Entleihzeitraum das einschlägige Tarifwerk für die Arbeitnehmerüberlassung aufgrund dieser Bezugnahme vollständig und nicht nur teilweise anwendbar ist.*

...

*Der Kläger hat für den Zeitraum der Überlassung dem Grunde nach einen*

*Anspruch auf „Equal-Pay“ iSv. § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG in der bis zum 31. März 2017 geltenden Fassung. Eine nach § 9 Nr. 2 AÜG aF zur Abweichung vom Gebot der Gleichbehandlung berechtigte Vereinbarung haben die Parteien nicht getroffen. Diese setzt insbesondere nach Systematik und Zweck der Bestimmungen des AÜG eine vollständige Anwendung eines für die Arbeitnehmerüberlassung einschlägigen Tarifwerks voraus. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält hingegen Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen, die nicht ausschließlich zugunsten des Arbeitnehmers wirken. ..."*

## 3 Keine Bürgenhaftung des Bauherrn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

BAG, Urteil vom 16.10.2019 (5 AZR 241/18), Pressemitteilung Nr. 31/19

Die Beklagte als Grundstückseigentümerin hat ein Einkaufszentrum errichten lassen, welches sie verwaltet und in dem sie Räume vermietet. Für den Bau hatte sie einen Generalunternehmer beauftragt, der wiederum Subunternehmer einsetzte. Ein Subunternehmer blieb einem Bauhelfer Arbeitslohn schuldig; der Generalunternehmer meldet zwischenzeitlich Insolvenz an. Der Bauhelfer versuchte daher durch drei Instanzen erfolglos, die Bauherrin als Bürgin nach dem AEntG in Anspruch zu nehmen. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus:

*"... Die Beklagte unterliegt als bloße Bauherrin nicht der Bürgenhaftung des Unternehmers nach § 14 Arbeit-*

*nehmer-Entsendegesetz\* (AEntG). Der Begriff des Unternehmers ist im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vorgängerregelung in § 1a AEntG aF nach dem vom Gesetzgeber mit dieser Bestimmung verfolgten Sinn und Zweck einschränkend auszulegen. Erfasst wird nur der Unternehmer, der sich zur Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung verpflichtet hat und diese nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt, sondern sich zur Erfüllung seiner Verpflichtung eines oder mehrerer Subunternehmer bedient. Gibt er auf diese Weise die Beachtung der zwingenden Mindestarbeitsbedingungen aus der Hand, ist es gerechtfertigt, ihm die Haftung für die*

*Erfüllung der Mindestlohnansprüche der auch in seinem Interesse auf der Baustelle eingesetzten Arbeitnehmer aufzuerlegen. Dies trifft auf die Beklagte nicht zu. Sie hat lediglich als Bauherrin den Auftrag zur Errichtung eines Gebäudes für den betrieblichen Eigenbedarf an einen Generalunternehmer erteilt und damit nicht die Erfüllung eigener Verpflichtungen an Subunternehmer weitergegeben. Mit der Vergabe des Bauauftrags schaffte sie nur die Grundlage dafür, ihrem Geschäftszweck, der Vermietung und Verwaltung des Gebäudes, nachgehen zu können."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de